



Licenciement arret maladie

Par **deogratias**, le 11/12/2011 à 21:16

Bonjour,

commercial de mon etat ,je suis en arret maladie depuis plus de deux mois et mon arret viens d etre prolongé.Mon arret est due à une depression angoisse se traduisant par des insomnies et douleurs dans la cage thorasique et foie,tout cela généré par le management de mon patron et amplifié pâr les comportement du siege comptabilité service marketing et service adm des ventes.

Je suis victime d harcelement moral, je suis dans cette entreprise après 4ans de presence le commercial avec le plus d ancieneté.Les autres collègues poussés à la démission sont tous partis , d autre en claquant la porte au bord de la crise de nerf.Le pire quand les commerciaux démissionne après avoir été pôussé à bout mon patron exige la realisation complète du préavis pour nous cadre 3mois!!

Je n ai jamais fais de courrier à mon patron pour lui demander de cesser son harcelement ,je lui en ai parler sans employer le mots de vive voix mais il m avait répondu que c est moi qui me mettait la pression, lui donnant simplement la cadence de travail.

Ma question est la suivante , si ce patron me licencie ma maladie sera-t-elle considéré ou non comme maladie professionnelle? Car tout change au niveau des conditions de départ.

Pouvez vous m'eclairer car je suis dans le noir absolu, et je crains de me faire avoir avce ce genre de patron.

Merci d avoir lu mon témoignage peu reluisant.

Par **pat76**, le 12/12/2011 à 11:44

Bonjour

Si vous ne portez pas plainte pour harcèlement moral avec des témoignages écrits prouvant ce fait, il n'y a aucune chance que la CPAM considère votre maladie (état dépressif) comme maladie professionnelle.

Pour commencer, vous devriez envoyer une lettre recommandée avec avis de réception à votre employeur dans laquelle vous lui indiquez, que son comportement envers vous relève du harcèlement moral et que ce n'est pas vous qui vous mettez la pression.

Vous lui rappelez que beaucoup de commerciaux ont démissionné après avoir craqué moralement sur le mode management imposé par l'employeur.

Vous lui précisez que l'employeur a une obligation de résultat de sécurité pour la santé physique et morale de ses salariés.

Vous ajoutez que le harcèlement moral peut être reconnu même si il n'est pas fait volontairement.

Votre employeur ne pourra vous licencier que si vous êtes reconnu inapte à tout poste dans l'entreprise par le médecin du travail.

Il pourra également vous licencier si une absence prolongée de votre part portait préjudice au bon fonctionnement de l'entreprise.

Mais, je vous le répète, votre maladie ne sera pas reconnue professionnelle, si il n'y a pas de preuves concrètes qu'elle fait suite à un harcèlement moral.

A vous d'obtenir des témoignages écrits de vos collègues ou ex-collègues.

Précision: un témoignage écrit sans la photocopie recto-verso de la carte d'identité du témoin, n'a aucune valeur juridique.

Par **deogratias**, le **12/12/2011** à **17:54**

Merci de votre réponse.

Le cas de harcèlement peut-il être dénoncé après deux mois d'arrêt maladie?
je suis suivi par un psychiatre depuis le début de mon AT.
En plus je suis conseiller du salarié.

Au plaisir de vous lire.
Déogratias

Par **pat76**, le **13/12/2011** à **13:29**

Bonjour

Vous pouvez porter plainte quand vous le désirez pour harcèlement moral à partir de l'instant où vous avez pu obtenir des témoignages écrits.

Article L1151-1 du Code du travail:

Les dispositions du présent titre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés.

Elles sont également applicables au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé.

Article L1152-1 du Code du travail:

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Article L1152-2 du Code du travail:

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Article L1152-3 du Code du travail:

Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

Article L1152-4 du Code du travail:

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

Article L1154-1 du Code du travail

Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 10 novembre 2009; pourvoi n° 08-41497:

" Le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel ".

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 10 novembre 2009; pourvoi n° 07-45321:

" Peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en oeuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent, pour un salarié déterminé, par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ".

Arrêt du Conseil Constitutionnel 2001-455 DC, 12 janvier 2002 (Journal Officiel du 18 janvier 2002, page 1053):

" Il ressort des termes mêmes de l'article L 1154-1 du Code du travail que les règles de preuve dérogatoires qu'elles instaurent trouvent à s'appliquer en cas de "litige"; il s'ensuit que ces règles ne sont pas applicables en matière pénale et ne sauraient, en conséquence, avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte au principe de la présomption d'innocence ".

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 15 décembre 2009; RJS 3/2010, n° 235:

" Le salarié n'est tenu que d'apporter des éléments qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral ".

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 25 janvier 2001; pourvoi n° 09-42766:

" Lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ".

Article L 1155-2 du Code du travail:

" Les faits de harcèlement moral et sexuel, définis aux articles L 1152-1 et L 1153-1, sont

punis d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 15000 euros.

La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du Code Pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

A vous de voir si vous voulez entamer une procédure au pénal et ensuite prud'homale ou uniquement devant le Conseil des Prud'hommes.

Pour information si vous engagez une procédure au pénale et devant le Conseil des Prud'hommes en alléguant des faits de harcèlement moral; le Conseil des Prud'hommes ne pourra donner un jugement avant que le Tribunal Correctionnel n'ait donné le sien.

Je précise que dans tous les cas, les décisions seront susceptibles d'appel.

Par **deogratias**, le **13/12/2011** à **23:37**

Merci de votre rapidité et votre précision.

Je vais voir demain l'inspection du travail pour faire un premier point, puis grâce à vos conseils je prendrais une décision .

cordialement
Déogratias

Par **deogratias**, le **22/12/2011** à **14:23**

Bonjour,

suite à des discussions avec mes ex-collègues il paraît difficile d'avoir des témoignages écrits. Cependant je peux relater par écrits les faits suivants :

-Reproches sur mon habillement , noeuds de cravates mal faits, lunettes pas au goût de mon boss , chaussures et costumes pas " premium" (de qualité par rapport au souhaits de mon boss)

- Reproche sur la propreté de ma voiture injustifiés

Reproches sur la conduite de mon entretien de vente jamais satisfaits, vous êtes pas sur pas agressif, pas combatifs et ce en accompagnement ou pendant le rdv téléphonique tout le lundi matin avec lui en "tête à tête".

-Reproche en réunion sur ma façon de mener les entretiens (exercices sketch de vente)

- reproches constant pendant la réunion du lundi matin et ce pendant toute ma durée de travail effectif sur :

" vos résultats sont insatisfaisant "

" vos résultats sont décevant"

" je comprends pas vous auriez du dire que..."

" vous devez vous interdire de sortir de chez le client sans commande"

" vous devez être ambitieux "

" vous n'etes pas assez combatifs "

"Qu'est-ce qu'il vous a empêcher de prendre la commande?"

" Vous devez préparer mieux vos entretiens "

- Mr le patron m a obliger a signer un avenant au contrat de travail en rajoutant un catalogue a vendre(une nouvelle gamme de produit entière) , sans délais pour le signer.

-Mr patron m a obliger de prendre des congés sans soldes pour :

- fermeture de l entreprise sans que j ai acquis suffisamment des CP

- Maladie de ma fille opération 1 jour offert ar l entreprise et un jour sans solde

-Utilisation de mon ordinateur portable personnel pendant plus de deux ans sans contrepartie

-Utilisation de mon "domicile " comme bureau home sans contrepartie

-utilisation de ma ligne perso téléphonique pendant plus de deux ans sans contrepartie

-Reproche la qualité des échantillons(usager) sans vouloir les changer

-Mr patron répons pas favorablement au attentes des clients en fonctions des renseignements récoltes en clientèle et REPROCHE après coups les mauvais résultats des ventes a long termes

-Réduits les conditions commerciales , cette politique commerciale pas adapté au marche Français.

-Réaction de l administration des ventes peu récitatif voir pas du tout ne favorisants pas le développement s des ventes.J ai meme demandé si la responsable de l adv souhaiter developper les ventes et ce par écrits

- J ai fait remarquer à Mr Patron que la forte pression du lundi matin degrade la serinité du travail par exemple en me rendant responsable exclusivement de la decision des clients ne souhaitent pas travailler avec nous

voilà avec tout ces arguments puis-je envoyer un courrier à mon patron pour lui annoncer qu il est responsable de mon etat de santé actuel?

Cordialement

Déogratias

Par **pat76**, le **22/12/2011** à **14:41**

Bonjour

vous pouvez éventuellement envoyer un courrier à votre employeur pour lui indiquer que la dégradation de votre santé est de son fait, mais sans témoignages écrits de vos collègues cela risque de se retourner contre vous.

Pourquoi vos collègues ne veulent-ils pas témoigner? Peur de représailles?

En ce qui concerne l'utilisation de votre matériel personnel et de votre domicile comme bureau home, vous auriez dû dès le départ demander une contrepartie financière.

Pour les congés sans solde, l'employeur n'avait pas le droit de vous obliger à les prendre, vous avez signé un document à cet effet?

Par **deogratias**, le **22/12/2011** à **14:51**

Bonjour,

un de mes collègue se retracte il a changer d avis et l autre je n ai pas de nouvelles , il a un proces au prudhom en court avec ce patron.

Pour les congés payés et l'utilisation du matériel à mon domicile, si je n'avais pas un tempérament de "soumission" je n'aurais pas fais de vieux os dans cette entreprise

N'est-ce pas le but et le résultat du harcèlement de faire aboutir le bon vouloir du harceleur?

Et je ne comprends pas les articles de loi ne s'appliquent plus si je n'ai pas de témoignage?

je reste le plus ancien en trois ans et l'AT est encore là ?

Alors que me conseillez vous?

Par **pat76**, le **22/12/2011** à **18:20**

Bonjour

Pour le harcèlement moral un témoignage écrit est mieux pris en considération que les déclarations de la victime, mais si les faits sont prouvés d'une autre manière que par un témoignage vous obtiendrez gain de cause.

Il suffirait d'un mail ou d'un document quelconque démontrant certains propos de votre employeur à votre égard pour que cela soit suffisant à qualifier le harcèlement moral donc à obtenir la qualification en maladie professionnelle.

le harceleur ne parvient à ses fins que si on le lui permet. Ce n'est pas toujours évident de pouvoir résister au risque de perdre son emploi et tout ce qui en découle par la suite, mais il

faut savoir prendre le taureau par les cornes à un moment donné...

Par **deogratias**, le **22/12/2011** à **20:56**

Merci,

il est clair qu'il faut prendre le taureau par les cornes , et une fois le dos au mur poussé par le harceleur on a pas le choix.

En plus ce n est pas ma nature de me battre contre ma propre hiérarchie.

Des doc j en ai mais pour la plupart adresser à la Force de vente c est à dire que c est sur les vendeurs que s'exerce le harcèlement.

Est-ce valable?

Merci

Par **pat76**, le **23/12/2011** à **12:27**

Bonjour

Les documents que vous produirez devront vous concerner directement pour étayer vos dires.

Par **deogratias**, le **23/12/2011** à **13:15**

Bonjour,

c est là ou je m aperçois que j ai à faire à un pervers tres intelligent entre ce qu'il dit et ecris cela fais deux.

Cependant j ai des mail de la part de l administration des ventes bloquants certains dossier..

J ai un écris dans lequel il me reproche des mauvaises préparations de visites et la mauvaise qualité des documents fait une mise au point.

Le mieux serait que je vous le fasse lire . mais est-ce possible?

Cordialement Déogratias.

Par **pat76**, le **23/12/2011** à **13:46**

Rebonjour

p.polfliet@laposte.net

Par **deogratias**, le **23/12/2011** à **15:22**

Merci, avant de vous envoyer les documents je souhaiterai connaitre le montant de votre prestation. Je souhaite vous envoyer des pieces de mon dossier.

Cordialement
Déogratias

Par **pat76**, le **23/12/2011** à **15:30**

Rebonjour

Il n'est pas question de prestation, je ne suis pas avocat, je participe en tant que bénévole sur ce site.

Donc, il ne s'agit pas que vous m'adressiez des pièces de votre dossier mais, éventuellement m'indiquez sur mon adresse email le contenu d'un document (mail) envoyé par votre administration.

Cela, afin que je puisse me faire une idée sur la possibilité au visa de ce document si, une procédure pour harcèlement moral pourrait être envisageable.